

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil penelitian menggunakan SPSS, maka kesimpulan yang dapat ditarik oleh peneliti sebagai berikut:

##### **5.1.1 Kesimpulan Berdasarkan Analisis Data Profil Responden**

Berdasarkan hasil analisis data profil responden, diketahui bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner ini adalah :

1. Berdasarkan rentang usia responden, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah responden dengan rentang usia 26 – 31 tahun sebanyak 60 responden atau sebesar 60%.
2. Berdasarkan jenis kelamin responden, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah responden pria sebanyak 88 responden atau sebesar 88%.
3. Berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah karyawan dengan pendidikan terakhir D4/S1 sebanyak 77 responden atau sebesar 77%.
4. Berdasarkan jabatan responden, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden penelitian ini adalah karyawan dengan jabatan Officer/Staff sebanyak 83 responden atau sebesar 83%.
5. Berdasarkan status pekerjaan responden, dapat disimpulkan responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Trika Bumi Pertiwi sebanyak 100 responden atau sebesar 100%.
6. Berdasarkan lama bekerja responden, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini merupakan responden dengan rentang lama bekerja 2-3 tahun di PT. Trika Bumi Pertiwi sebanyak 37 responden atau sebesar 37%.

##### **5.1.2 Kesimpulan Berdasarkan Analisis Penilaian Responden Terhadap**

### **Indikator-Indikator Variabel**

Berdasarkan hasil analisis data penilaian responden terhadap Indikator-Indikator variabel, diketahui bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner pada penelitian ini memberi penilaian sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data penilaian responden terhadap Indikator-Indikator variabel *employee engagement*, secara keseluruhan penilaian responden menunjukkan hasil mean sebesar 3.66 dan termasuk dalam kategori baik. Kemudian dalam indikator variabel *employee engagement*, yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator EENG2 dengan nilai mean 3.91 yaitu indikator yang menyatakan karyawan merasa mampu untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya.
2. Berdasarkan hasil analisis data penilaian responden terhadap Indikator-Indikator variabel *work environment*, secara keseluruhan penilaian responden menunjukkan hasil mean sebesar 3.57 dan termasuk dalam kategori baik. Kemudian dalam indikator variabel *work environment*, yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator WE2 dengan nilai mean 3.74 yaitu indikator yang menyatakan karyawan merasa lingkungan tempat mereka bekerja bersih dan nyaman.
3. Berdasarkan hasil analisis data penilaian responden terhadap Indikator-Indikator variabel *organizational learning*, secara keseluruhan penilaian responden menunjukkan hasil mean sebesar 3.67 dan termasuk dalam kategori baik. Kemudian dalam indikator variabel *organizational learning*, yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator OL2 dengan nilai mean 3.90 yaitu indikator yang menyatakan karyawan merasa perusahaan tempat mereka bekerja mendukung berbagi pengetahuan di antara rekan kerja.
4. Berdasarkan hasil analisis data penilaian responden terhadap Indikator-Indikator variabel *organizational commitment*, secara keseluruhan penilaian responden menunjukkan hasil mean sebesar 3.54 dan termasuk dalam kategori baik. Kemudian dalam indikator variabel *organizational commitment*, yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator OC2 dengan

nilai mean 3.76 yaitu indikator yang menyatakan karyawan merasa memperbincangkan hal positif dari perusahaan kepada orang lain.

### 5.1.3 Kesimpulan Berdasarkan Analisis Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan analisis hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis pada variabel *employee engagement* yang telah dilakukan oleh peneliti, menghasilkan nilai Koefisien yang negatif yaitu -0.089 menandakan adanya hubungan pengaruh negatif antara variabel *employee engagement* dengan variabel *organizational commitment* dan nilai signifikan sebesar 0.448 menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antar variabel *employee engagement* dengan variabel *organizational commitment*. Maka, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mendukung :

H1: *Employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational commitment*.

2. Hasil uji hipotesis pada variabel *work environment* yang telah dilakukan dalam penelitian ini, menghasilkan nilai koefisien yang positif yaitu 0.338 menandakan adanya hubungan pengaruh positif antara variabel *work environment* dengan variabel *organizational commitment*. Nilai signifikan sebesar 0.005 menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antar variabel *work environment* dengan variabel *organizational commitment*. Maka, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini mendukung :

H2: *Work environment* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational commitment*.

3. Hasil uji hipotesis pada variabel *organizational learning* yang telah dilakukan dalam penelitian ini, menghasilkan nilai koefisien yang positif yaitu 0.289 menandakan adanya hubungan pengaruh positif antara variabel *organizational learning* dengan variabel *organizational commitment*. Nilai signifikan sebesar 0.014 menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antar variabel *organizational learning* dengan variabel

*organizational commitment*. Maka, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini mendukung :

H3: *Organizational learning* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational commitment*.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang peneliti dapat berikan kepada perusahaan PT. Trika Bumi Pertiwi :

### **5.2.1 Saran untuk Perusahaan**

1. Keterlibatan karyawan sangat bermanfaat dan penting bagi perusahaan untuk mencapai tingkat kinerja dan bisnis yang tinggi. Karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi biasanya lebih loyal dan puas, lebih produktif, dan lebih bermanfaat bagi perusahaan daripada rekan-rekan mereka yang kurang terlibat (Harter et al, 2002) dalam (Hanasya, 2016). Dalam penelitian ini, peneliti menyarankan perusahaan untuk mempertahankan tingkat keterlibatan karyawan, karena dari hasil penelitian ini bisa disimpulkan bahwa karyawan PT. Trika Bumi Pertiwi sudah memiliki tingkat keterlibatan yang baik.
2. Karyawan akan lebih menikmati proses pekerjaan dan berkinerja lebih efisien jika mereka merasa senang dan nyaman dalam lingkungan kerja yang disediakan organisasi. Karyawan akan merasa sulit untuk menikmati proses pekerjaan dan tidak dapat berfungsi lebih efisien jika mereka tidak merasa senang dan nyaman di tempat kerja mereka. Untuk mencapai kesejahteraan karyawan, manajer perusahaan harus memperhatikan dan juga meningkatkan komponen utama tempat kerja (Khuong dan Le Vu, 2014) dalam (Hanasya, 2016). Dalam penelitian ini, peneliti menyarankan perusahaan untuk meningkatkan indikator WEI karena memiliki nilai mean paling kecil dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu puasanya karyawan terhadap fasilitas ruang kerja. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah perusahaan dapat membuat jarak yang cukup antara karyawan satu dengan yang lainnya dan membagi dengan baik jumlah karyawan dalam



satu ruangan agar mereka dapat bekerja dengan leluasa, nyaman dan baik sehingga hasil kerja mereka juga maksimal dan membuat perusahaan menjadi lebih baik lagi.

3. Menurut Wang (2017), sangat penting bagi organisasi untuk mendukung pengembangan budaya organisasi pembelajaran untuk mempertahankan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan staf yang kuat dan stabil dalam jangka waktu yang lama. Dalam penelitian ini, peneliti menyarankan perusahaan untuk meningkatkan indikator OL1 karena memiliki nilai mean paling kecil dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu perusahaan menciptakan peluang pembelajaran berkelanjutan. Saran dari peneliti adalah perusahaan dapat menciptakan pembelajaran dengan cara memberikan kesempatan pelatihan kepada karyawan. Atasan juga dapat membuat mentoring project serta mengevaluasi karyawan untuk mengetahui perkembangan kemampuan, kinerja dan juga pengetahuan karyawan.
4. Pentingnya kepuasan kerja bagi manajemen organisasi sangat terkait dengan komitmen organisasi. Tujuan kerja dan pengabdian kepada organisasi berhubungan langsung dengan pendapatan organisasi dan peningkatan daya saing (Abdullah dan Ramay, 2012). Dalam penelitian ini, peneliti menyarankan perusahaan untuk meningkatkan indikator OC1 karena memiliki nilai mean paling kecil dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu bersedia melakukan upaya besar untuk menyelesaikan perusahaan. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah perusahaan dapat memberikan kompensasi dan reward yang lebih kepada karyawan. Untuk meningkatkan hal tersebut, perusahaan dapat melakukan survey kepada perusahaan sejenis lainnya agar dapat mengetahui bagaimana pemberian gaji, kompensasi dan reward yang lebih adil kepada karyawan. Dengan peningkatan dalam hal tersebut, diharapkan karyawan dapat lebih bersedia melakukan upaya besar untuk menyelesaikan perusahaan serta lebih semangat lagi untuk memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan tempat mereka bekerja.

### 5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasar pada kesimpulan yang peneliti ambil, ada beberapa saran untuk penelitian selanjutnya, yaitu :

1. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan indikator dari employee engagement yang lain dalam jurnal Hanaysha (2016), yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan indikator tersebut jika terdapat dalam fenomena penelitian.
2. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperkaya informasi terkait indikator organizational commitment dalam jurnal Hanaysha (2016), yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan indikator tersebut jika terdapat dalam fenomena penelitian.
3. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain yang terdapat dalam jurnal penelitian Abdullah dan Ramay (2012) seperti variabel pay satisfaction dan job security apabila terdapat fenomena pada objek penelitian yang akan diteliti agar dapat mengetahui bagaimana pengaruh hubungan terhadap variabel organizational commitment.
4. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mendapatkan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil yang didapatkan akurat dan dapat mewakili jawaban dari keseluruhan populasi.
5. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan objek industri yang lain. Peneliti selanjutnya dapat meneliti pada industri hospitality, perbankan, perhotelan atau industri lainnya sehingga dapat melihat hasil pengaruh hubungan pada variabel maupun dimensi penelitian terhadap karyawan dari sektor industri lainnya.